**ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ**

**«Работа и оплата сверх нормы»**

Статьёй 91 Трудового Кодекса Российской Федерации установлено, что рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии со ст. 97 Трудового кодекса сверхурочная работа - один из вариантов работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Работник может привлекаться к сверхурочной работе, если ему установлена норма выработки. Если норма выработки не установлена - работник может привлекаться к работе в режиме ненормированного рабочего дня.

Статьей 99 Трудового Кодекса установлено, что сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,

- работников в возрасте до восемнадцати лет,

- других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

В соответствии со ст. 99 Трудового Кодекса работник вправе отказаться от выполнения сверхурочной работы. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения дисциплинарного взыскания.

Трудовым Кодексом закреплено, что сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере.

В соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса первые два часа работы оплачиваются не менее, чем в полуторном размере, остальные - не менее, чем в двойном размере.

Повышенные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

Работник вправе требовать вместо повышенной платы предоставления дополнительного времени отдыха, продолжительность которого не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно.

Максимальная продолжительность сверхурочной работы должна составлять не более 4 часов в течение двух дней подряд. Максимальная продолжительность сверхурочной работы в год - 120 часов.

Статьёй 103 Трудового Кодекса установлено, что работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

По желанию работника оплату за привлечение к сверхурочной работе можно заменить на предоставление дополнительного времени отдыха. Время отдыха не может быть меньше по продолжительности, чем время, отработанное сверхурочно.

Вопрос выбора компенсации (оплата или отдых) можно решить при составлении приказа о привлечении работника к сверхурочной работе либо после выполнения им такой работы. В этом случае издается дополнительный приказ о компенсации.

Если работник работал в свой выходной дольше, чем в обычный рабочий день, то все часы должны быть оплачены как за работу в выходной, в том числе отработанные свыше.

Если работник трудился в нерабочий праздничный день дольше, чем в свой обычный рабочий день, то все часы, в том числе отработанные сверх стандартного рабочего дня, оплатите как работу в нерабочий праздничный день.

За нарушение порядка оплаты сверхурочной работы работодателя могут привлечь, в частности, к административной ответственности по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

В случае если Вы были привлечены к сверхурочным работам в нарушение установленного законом порядка или Вам не была произведена причитающаяся повышенная доплата, Вы можете обратиться с соответствующим заявлением в государственную инспекцию труда, прокуратуру района или в суд в целях защиты своих трудовых прав.